

Loi de déprécarisation



Après des années de lutte et des mois de négociation, nous avons obtenu la parution d'une loi dite de déprécarisation (loi du 12 mars 2012).

Le contenu et l'application de cette loi sont cependant loin de correspondre à nos revendications.

Notre objectif tout au long de ces années était triple :

- faire sortir de la précarité des agents CDI ou CDD employés de façon permanente,
- contraindre les employeurs publics à organiser des concours de recrutement de fonctionnaires et restreindre le recrutement abusif de contractuels et de vacataires,
- améliorer les conditions d'emploi (embauche, renouvellement de contrat, licenciement, rémunération, évolution, droits sociaux...) et de connaissance des agents en place ou à recruter.

Mais les ministères successifs de la fonction publique comme les nôtres n'avaient pas les mêmes objectifs. **Nous avons dénoncé les conditions inacceptables de titularisation** (salaire, reprise d'ancienneté, niveau de grade, nombre de corps concernés...), **les retards accumulés dans la sortie des décrets**, dans l'organisation des épreuves, le manque réel de moyens en personnes pour réussir cette opération, le refus d'ouvrir à la titularisation le 2^{ème} niveau de grade de C et B administratifs ou des corps de l'environnement. Tout ceci a transformé cette titularisation en un quasi échec organisé. Normalement une nouvelle session d'examen devrait avoir lieu en 2015 ou 2016, mais sans engagement à ce jour de l'administration.

Nous ne pouvons pas donner de chiffres officiels, car aucun bilan officiel n'a été à ce jour fourni par l'administration malgré, là encore, les demandes renouvelées de nos deux syndicats. Nous pouvons juste dire qu'il y avait, lors d'un dernier recensement 409 agents éligibles à la titularisation en administration centrale ou en services déconcentrés (197 C, 32 B, 180 A) et 257 éligibles à la titularisation affectés en établissements publics hors lycées maritimes (69 C, 25 B, 163 A).

Pour donner une idée de l'échec « organisé », il y aurait eu, en 2014, pour la seule session organisée depuis 2012 en catégorie A, 23 attachés et 63 ITPE reçus (soit 86 sur 363). Et combien accepteraient leur titularisation ?

Pour améliorer la mise en œuvre de la loi plusieurs éléments majeurs devraient être modifiés : les conditions de reclassement devraient être améliorées, l'abaissement du seuil de 70 % de temps incomplet à 50 %, la mutualisation de la notion d'employeur, l'obligation pour l'administration de prévoir un poste de titulaire pour un poste éligible à la titularisation ; créer par décret des accès en grade de promotion en C et B et A ; prolonger la période d'application de la loi jusqu'en 2018, mettre en œuvre (jusqu'aux consignes données aux jurys) une volonté réelle de titularisation.

Sur les autres aspects, le recrutement de titulaires dépend bien sûr de la politique de l'emploi. Aucun progrès n'est à constater.

Sur la gestion, hormis la démarche d'harmonisation de règlements et CDI, il convient d'attendre la mise en application du nouveau décret de 86 pour évaluer les « avancées » éventuelles.

Modification du statut de la fonction publique et du décret de 1986

Les articles du statut de la fonction publique (titre 2) concernant les personnels non titulaires ont été fortement remaniés par la loi du 12 mars 2012. En particulier, de nombreux articles ont été ajoutés aux articles 4 et 6 pour préciser les possibilités de recrutement et de durée de contrat.

Un premier décret du 21 mars 2014 a modifié le décret de 1986 dit de **protection sociale** des non titulaires. Parmi les éléments notoires, l'obligation de représentation de tous les PNT dans une CCP est rappelée, le contenu du contrat de recrutement est précisé (conditions de rémunération, mention des droits...).

Ce décret précise les **durées de contrat** pour les agents recrutés pour faire face à un accroissement d'activité temporaire ou saisonnier avec un **maximum de 6 mois sur 12 mois ou 12 mois sur une période de 18 mois**.

Ces nouvelles contraintes posent de graves problèmes dans la gestion des agents et leur possibilité d'accéder à une CDI-sation.

Nous sommes intervenus pour faire modifier cette application (sans résultat positif à ce jour).

Un deuxième décret, dont la sortie est prévue pour la fin de l'année 2014, va de nouveau remanier le décret de 1986. Les organisations syndicales CGT et FSU ont été concertées sur des propositions du ministère de la fonction publique notamment sur :

- les licenciements avec l'introduction de points de jurisprudence sur les motifs, une procédure plus conforme au code du travail, les conditions de non renouvellement de contrat, l'obligation de reclassement,
- la rémunération qui devrait prendre en compte celle des fonctionnaires de qualification équivalente et le réexamen (nous demandons la revalorisation) au moins tous les trois ans (y compris pour les CDD),
- l'acte d'engagement et les périodes d'essai,
- le reclassement en cas de maladie...

Liste présentée par la CGT-FSU

Catégorie exceptionnelle du RIN ; Directeur d'études DAFU ; HNA1	
VARIN Eric	Lycée Maritime Boulogne
THORETTE Jacques	DREAL Centre
Hors catégorie du RIN ; Chargé d'études principal DAFU ; HNA2	
BAUDE-LEGULUDEC Guenaële	DREAL Nord-Pas de Calais
STASSINET Arnold	DRIEA
PETIT Jean-Luc	DGAC
NICHELATTI Mario	DREAL Midi Pyrénées
Hors catégorie du RIN ; Chargé d'études principal DAFU ; HNA2	
TOILIER Florence	ENTPE
MARLY Xavier	DREAL Lorraine

ATTENTION ! IMPORTANT ! VOTEZ POUR LA LISTE ENTIÈRE, pas de panachage, aucune inscription sur le bulletin de vote



CCP NON TITULAIRES



**Commission Consultative Paritaire
RIN / DAFU / HN68**



Elections professionnelles le 4 décembre 2014

Pour la première fois, le **4 décembre 2014**, tous les agents titulaires et **non titulaires** de l'État, mais aussi des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière sont appelés à voter pour leurs comités techniques, leurs CAP et leurs CCP.

Le MEDDE et le MLETR, par note du 7 juillet dernier, ont regroupé plusieurs commissions consultatives paritaires (CCP) de non titulaires.

En ce qui nous concerne, sont regroupés dans la même CCP : les agents RIN (décision du 18 mars 1992), les agents DAFU (circulaire du 12 juin 1969) et les HN 68 (arrêté du 10 juillet 1968).

Notre CCP est composée de 3 collèges

Troisième collège : Catégorie Exceptionnelle du RIN (incluant le 5^{ème} échelon spécial RIN) ; Directeur d'études DAFU ; HNA1

pour lequel il y aura un titulaire et un suppléant

Deuxième collège : Hors catégorie du RIN ; chargé d'études principal DAFU ; HNA2

pour lequel il y aura 2 titulaires et 2 suppléants

Premier collège : 1^{ère} Catégorie du RIN ; HNA3

pour lequel il y aura un titulaire et un suppléant

Nous allons donc voter pour des listes de représentants du personnel composées au total de **4 sièges de titulaires et de 4 sièges de suppléants**.

La CGT et la FSU disposaient lors du précédent mandat, à périmètre de corps comparable, de 2 sièges de titulaires et de 2 sièges de suppléants.

Qui vote ?

Tous les agents RIN, DAFU ou HN sont concernés, y compris ceux sur emploi de 3^{ème} niveau, quel que soit leur lieu d'affectation en administration centrale, en services déconcentrés, en services à compétence nationale, à la DGAC, en établissements publics sous tutelle de nos ministères ou en fonction dans un autre ministère sous convention de gestion.

Le vote s'effectue uniquement par correspondance.

Le fonctionnement de la CCP

Notre CCP est importante pour nous tous.

Elle se réunit plusieurs fois par an.

Elle est consultée notamment pour toute question concernant notre carrière :

- les questions d'ordre individuel,
- les promotions et avancements,
- les inscriptions sur la liste A+,
- les réclamations concernant les évaluations,
- les mutations de l'ensemble des agents contractuels de catégorie A,
- les mesures disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- les licenciements.

Pourquoi voter liste commune CGT-FSU ?

Nos deux syndicats agissent en commun depuis 3 ans au sein du comité technique ministériel et de nombreux comités techniques locaux. Ils mènent sur la plupart des sujets généraux (salaires, retraites, statuts, emplois...) des actions communes. Ils travaillent et luttent ensemble sur les questions des non-titulaires depuis longtemps. CGT et FSU se reconnaissent dans une même pratique d'un syndicalisme ouvert sur l'ensemble du monde du travail et la société, exempt de corporatisme et force de proposition.

Aujourd'hui, ils sont engagés **contre les politiques d'austérité** et de diminution des missions et des services de l'État. Les choix gouvernementaux de suppression d'effectifs dans la fonction publique fragilisent particulièrement l'emploi, la gestion, l'avenir des non titulaires. Le blocage des salaires depuis 2010 n'est pas acceptable. **Le niveau des retraites (CNAV + IRCANTEC) s'est profondément dégradé.** Nos deux syndicats, contrairement à d'autres, ont décidé de lutter contre ces situations et de l'exprimer clairement y compris dans le cadre de ces élections professionnelles, car pour nous les missions, la gestion, l'emploi, les rémunérations, les retraites sont intimement liés.

Quelles que soient notre activité professionnelle, nos responsabilités, nous avons toujours le choix : celui de nous résigner ou celui d'agir pour le progrès, pour notre défense collective et individuelle. Ces élections nous donnent justement la possibilité de faire, à notre niveau, ce choix de l'action, de la lutte si nécessaire, en votant pour la liste CGT-FSU.

CGT et FSU représentent la force syndicale la mieux implantée dans la quasi-totalité des services de nos ministères et Établissements Publics.

C'est un atout pour être à l'écoute de tous notamment avec l'élargissement de notre CCP. C'est un atout aussi pour trouver les réponses pertinentes aux problèmes et aux questions des agents.



**Le 4 décembre 2014 :
NOUS VOTONS TOUS CGT/FSU !**



L'action de vos élus CGT et FSU depuis l'élection de 2011

La CGT et la FSU se sont inscrites fortement dans la défense individuelle des agents, notamment pour les intégrations dans le RIN, dans l'étude et le soutien des dossiers de promotions de tous et les passages en A+ ou à l'échelon spécial du RIN, pour les mobilités.

Grâce à nos démarches les intégrations dans le RIN des agents provenant de CDD, CDI ont été rendues possibles pour la plupart dans des conditions acceptables avec une projection de carrière.

Vos élus CGT et FSU ont rappelé leur mécontentement au sujet du retard pris pour la titularisation des agents CDI et CDD. Ils ont demandé qu'un point soit fait sur ce sujet dans les CCP. Ils ont demandé la titularisation de tous les agents titularisables, sur leur poste actuel, dans les meilleures conditions. Vos élus CGT et FSU ont défendu tous les non titulaires du MEDDE et du MLETR (MLET), des établissements publics sous tutelle et ceux sous convention avec d'autres ministères comme celui de la Culture.

Vos élus CGT et FSU ont réclamé qu'un point soit fait sur les établissements publics disposant de CCP. Ils ont demandé les conventions de gestion et les conditions de rémunération des agents sous convention.

Vos élus CGT et FSU ont rappelé que la CCP devait être consultée chaque fois que cela était nécessaire, sans limitation de sujets, pour la défense des droits des agents de nos ministères, comme ceux des Établissements Publics ne disposant pas de CCP ou dans des ministères sous convention. Or, par exemple, nous ne voyons en CCP aucun dossier émanant d'établissement public (on ne voit apparaître que l'ENTPE mais pour des promotions internes au RIN). Ce devrait être notamment le cas pour des promotions de B en A.

Quel sera à l'avenir la situation pour les non-titulaires du CEREMA et VNF ?...

Vos élus CGT et FSU ont demandé un bilan annuel des agents quittant et intégrant le RIN mais aussi des agents CDD dont le contrat a été renouvelé pour 1 an après leur

5^{ème} année de CDD, afin que l'on puisse examiner l'évolution de leur situation. Celle-ci passe normalement par une intégration dans le RIN en année courante et sur l'un des 3 grades du RIN (rappelons que, par défaut, soit ils sont intégrés en sui generis, soit il est mis fin à leur contrat, théoriquement « accompagnés » par l'administration.)

Les autres CCP de non titulaires A ne disposant pas de compétence pour le passage en A ou sur des postes de A+, vos élus RIN ont demandé que ces autres CCP puissent faire des propositions.

Vos élus CGT et FSU ont rappelé que la loi de 2012 peut autoriser les établissements publics à recruter directement des non titulaires en CDI. Ils ont demandé un bilan pour évaluer les conséquences de cette mesure.

En vue des élections de décembre 2014, vos élus ont souhaité que la CCP RIN (élargie) soit associée à la réflexion sur l'évolution et les perspectives avec les questions suivantes :

- quel regroupement potentiel de CCP compte tenu du faible nombre d'agents ?
- combien de grades pour la future CCP, nous envisageons un regroupement de grades ?
- éclaircissement sur l'éligibilité des agents hors RIN en position de 3^{ème} niveau.

Sur nombre de ces sujets, l'administration tarde à apporter des réponses. Il reste donc du travail à l'équipe CGT-FSU qui sera élue lors des prochaines élections.

Les agents de nos ministères, quel que soit leur niveau de responsabilité, savent qu'en s'adressant à la CGT et à la FSU ils seront défendus, les dossiers seront étudiés avec soins et les solutions seront négociées ou débattues avec l'administration.

Pouvoir d'achat et rémunération

Le projet de loi de finances 2015 confirme le gel du point d'indice des agents Publics titulaires et non titulaires jusqu'en 2017 sans aucune "clause de revoyure". Les mesures catégorielles seront très fortement réduites jusqu'à la fin de la mandature.

Les non titulaires qui émargent déjà difficilement à ces mesures catégorielles ministérielles vont encore subir de plein fouet la baisse de leur pouvoir d'achat

Nous considérons que la rémunération des non Titulaires, tant dans sa structure que dans sa construction, doit toujours les mettre en position d'intégrer la Fonction publique, par exemple par concours interne.

Pour nous, la rémunération des non-titulaires doit donc comprendre un salaire de base indicé comparable au salaire de base des titulaires et un régime indemnitaire correspondant à celui des titulaires employés dans les mêmes conditions. La construction de la rémunération doit reposer sur des grilles organisées en échelons réguliers, soit les grilles des titulaires, comme dans la territoriale et l'hospitalière, soit à défaut par des grilles spécifiques par ministère.



Ces grilles doivent être opposables devant le tribunal administratif, et donc établies par arrêté ministériel, afin qu'un non titulaire puisse faire un recours en CCP sur sa rémunération, si son évolution est insuffisante.

Le principe d'une évolution régulière de rémunération dès lors que la mission publique est correctement accomplie doit être garanti.

Les grilles des «quasi-statuts» comme le RIN, doivent être garanties pour les agents concernés.

Elles doivent permettre aux agents non titulaires de pouvoir choisir la titularisation sans perte de salaire

NOS REVENDICATIONS

→ Nous exigeons une véritable titularisation des agents le souhaitant avec une application non pénalisante de la loi de déprécarisation et de « CDIisation ». Trop d'agents se sont vus refuser la titularisation, trop d'agents ont dû refuser d'être titularisés du fait des conditions de reclassement et de pertes de salaire. C'est inacceptable. Nous continuerons la lutte pour une véritable titularisation digne de ce nom.

→ Nous exigeons une revalorisation des salaires, des retraites (CNAV régime général + IRCANTEC) et un autre mode de calcul de retraites plus favorable.

→ Nous affirmons que nos ministères doivent assurer la poursuite et l'amélioration de la gestion des non titulaires. Ils doivent garantir le maintien des non titulaires dans leurs postes et refuser tout projet du ministère de la fonction publique d'engager des mobilités forcées.

En ce qui concerne la gestion, nous demandons :

→ Une cohérence, voire une harmonisation par le haut, des règles de promotion du fait de la création d'une CCP pour 3 statuts différents.

→ La consultation de notre CCP sur les passages au 3^{ème} niveau de A et non plus sa simple information a posteriori.

→ Pas de blocage en fonction de quotas pour les promotions. Toutes les propositions de promotion sont à examiner en fonction de critères objectifs.

→ Que des critères d'examen particuliers pour les agents en fin de carrière soient mis en place, y compris pour l'intégration en A+ (la situation catastrophique des effectifs, les transformations de métiers, l'arrêt de pans entiers

de missions...peut pénaliser les anciens contractuels quelques fois spécialisés).

→ Des garanties pour les non titulaires en cas de réorganisation ou de transfert (autre ministère, collectivité territoriale, établissement public). L'ancienneté, les droits et acquis des agents doivent être intégralement transférables.

→ La clarification de la compétence de notre CCP pour les personnes en lycée maritime et dans les établissements publics.

→ L'égalité de prime des non titulaires et des titulaires.

→ La communication des conventions de gestion entre le ministère et les autres ministères et établissements publics en ce qui concerne la gestion des non titulaires.

Pour les promotions en 1^{ère} catégorie du RIN

Notre CCP examine non seulement les promotions au sein de la catégorie A mais aussi les passages de B en A pour tous les non-titulaires du ministère et de certains établissements publics sous tutelle.

Il est surprenant qu'il n'y ait quelques fois qu'une seule proposition des services ou des établissements publics. N'ont-ils pas de proposition à faire, y compris d'agents sui generis ?

→ Nous demandons que soit établie une liste des agents B et B+ susceptibles statutairement d'accéder à la promotion en A, en indiquant les éléments nécessaires à leur promotion (poste de A, ou de B... ; nature de l'emploi, les mobilités, le règlement sur lequel est l'agent...).

Pour la promotion en Hors Catégorie du RIN, chargé d'études principal DAFU ou HNA2

Selon les critères statutaires et de gestion, tous les agents sont éligibles à la promotion.

→ Nous ne comprenons pas que le nombre de promotions soit limité ! (rappelons qu'en moyenne sur les 10 dernières années au moins 60 % des agents proposés par leur service sont retenus).

Pour la promotion en catégorie exceptionnelle du RIN, Directeur d'études DAFU ou HNA1

→ Là encore nous considérons qu'il n'y a pas de taux à retenir, la promotion doit répondre en effet aux critères.

Attention, la DRH déclare certains dossiers « irrecevables » alors qu'ils remplissent les conditions statutaires. Simplement ils sont hors champ des règles de gestion actuelles.

Il faut rediscuter ces règles avec la raréfaction des postes de 3^{ème} niveau et la grande difficulté pour accéder à des postes de 2^{ème} niveau.

Pour le passage à l'échelon spécial du RIN

→ Il faut obtenir du ministère et du budget l'accroissement du nombre de passages annuels à l'échelon spécial et rendre cohérent le passage en fonction de l'élargissement de la CCP.

Pour le classement en A+ tous statuts

→ Les dossiers présentés au titre de la mobilité sur un poste A+ sont normalement admis d'office (d'où l'importance aussi des mobilités).

Mais pour beaucoup d'autres, les raisons invoquées par la DRH pour les refuser, paraissent souvent très critiquables dans un contexte de chamboulement extrême des missions et des postes.

Il convient donc de revoir le système de passage à A+. Par contre nous constatons un très faible nombre de proposés par rapport aux postes réellement occupés. La DRH doit veiller à faire remonter tous les dossiers d'agents potentiellement inscriptibles en A+.

CGT : SN-PTAS-CGT.SYNDICAT@i-carre.net - FSU : sne@fsu.fr ou snuitam@snuitam-fsu.org

Le 4 décembre 2014 : NOUS VOTONS TOUS CGT/FSU !